

ประกาศ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 007/2562

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของบริษัทฯ จึงเห็นควรให้ยกเลิกประกาศบริษัทฯ ที่ 016/2558 เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และครอบคลุมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการวางแผนและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งต่อความสำเร็จเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายฯ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้ และเพิ่มพูนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. บริหารจัดการโครงสร้างองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการดำเนินการของธุรกิจการบิน ด้วยบทบาทหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านธุรกิจการบิน
2. บริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร ปริมาณงานและลักษณะงานเพื่อบริหารด้านต้นทุนบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพสอดคล้องกับตำแหน่งงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ทนต่อความต้องการของธุรกิจ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือ รวมถึงสร้างมาตรฐานในการสรรหาคัดเลือกและแต่งตั้งโยกย้ายให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม
4. บริหารจัดการค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการสำหรับพนักงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลงาน ผลประกอบการของบริษัทฯ และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน
5. บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicator/KPI) ที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายของธุรกิจ รวมทั้งเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับการพิจารณาผลตอบแทน การพัฒนา และความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น
6. ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพตรงกับความต้องการของบริษัทฯ โดยจัดทำแผนการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Roadmap) และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) รวมถึงพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management)

7. บริหารจัดการพนักงานผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เพื่อรักษานักวิชาการที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับบริษัทฯ สร้างโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) และจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Planning) เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานซึ่งมีคุณสมบัติและศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น และเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลง

8. ส่งเสริมให้พนักงานยึดมั่นคุณธรรมในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้พนักงานประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและมีวินัย

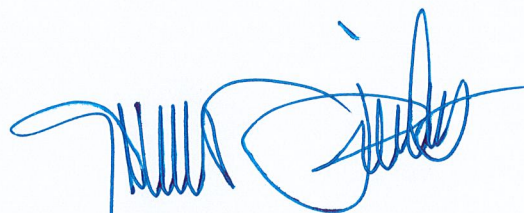
9. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานมีพฤติกรรมและการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเข้าใจกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ

10. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงอาชีวอนามัยของพนักงาน ให้มีความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

11. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันและมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในบริษัทฯ

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ตั้ง ณ วันที่ 22 พฤษภาคม 2562



(นายสุเมธ ดำรงชัยธรรม)
กรรมการผู้อำนวยการใหญ่